# Et vous...

## Voix express

# Vos apprentis sur un plateau

« Les entreprises agro-alimentaires rencontrent des difficultés, notamment pour recruter des opérateurs de production qualifiés. Méconnue du public, notre industrie agroalimentaire bretonne est pourtant un formidable vivier d'emplois, de compétences et de promotion sociale. Les jeunes, qui découvrent la technicité et la spécificité de nos métiers par la voie de l'apprentissage, sont les premiers à en témoigner.

Mais encore faut-il les attirer vers notre secteur d'activité, et leur mettre le pied à l'étrier dans les meilleures conditions possibles ! C'est la mission que la profession a confié à l'équipe de l'Ifria, en créant un Centre breton de Formation d'Apprentis à vocation exclusivement agroalimentaire.

À l'écoute de vos besoins, nous déployons nos forces pour donner des ailes à vos projets de recrutement. Les jeunes que nous formons par alternance, du CAP au diplôme d'ingénieur, bénéficient d'un parcours individualisé, élaboré en cohérence avec leur projet professionnel et vos attentes. Nos formations techniques par apprentissage trouvent un prolongement naturel dans vos entreprises, pour un épanouissement mutuel dans le champ fertile de la transmission des savoirs.

Étude de poste, pré recrutement, planification de la formation et des missions, médiation, suivi, évaluation... Vous pouvez compter sur l'expertise pédagogique et pragmatique de l'Ifria Bretagne pour accompagner durablement vos actions en faveur de la formation et de l'emploi.

Ensemble sur le terrain, faisons le pari d'une industrie qui croit en son avenir et qui le construit." ▮

*Gérard Le Strat Robier,*
*Directeur de l'Ifria Bretagne*

**240**

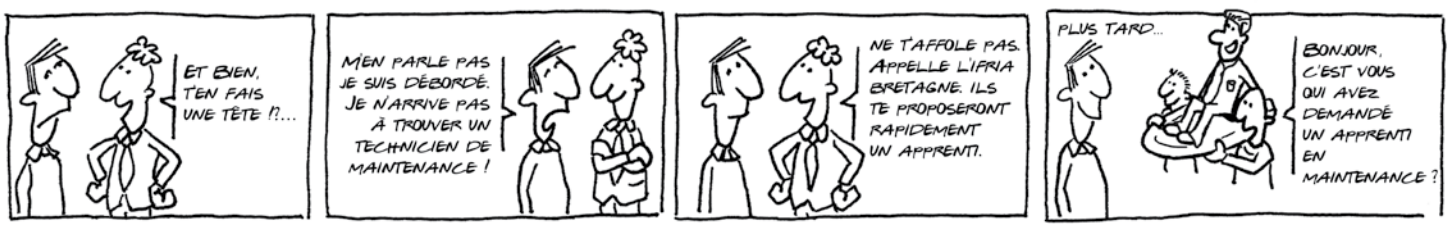
*apprentis sont actuellement accompagnés par l'Ifria Bretagne.*

**95 %**

d'entre eux ont un emploi dans l'année qui suit la fin de leur apprentissage. Cet excellent taux d'insertion professionnelle est le fruit du partenariat entre le jeune, son maître d'apprentissage et l'Ifria sur l'adéquation du parcours individualisé de formation aux besoins de l'entreprise.

**350**

*entreprises agroalimentaires font confiance à l'Ifria Bretagne pour recruter leurs futurs collaborateurs. Comme elles, choisissez la voie de l'apprentissage pour enrichir et diversifier vos compétences.*


ET BIEN, T'EN FAIS UNE TÊTE !?...
M'EN PARLE PAS JE SUIS DÉBORDÉ. JE N'ARRIVE PAS À TROUVER UN TECHNICIEN DE MAINTENANCE !
NE T'AFFOLE PAS. APPELLE L'IFRIA BRETAGNE. ILS TE PROPOSERONT RAPIDEMENT UN APPRENTI.
PLUS TARD...
BONJOUR, C'EST VOUS QUI AVEZ DEMANDÉ UN APPRENTI EN MAINTENANCE ?

# “L’apprentissage, c’est formidable !”

**Lionel Montmarché, responsable de production chez Kerlys (conserverie de légumes du Groupe Intermarché basée à Locoal Mendon) pratique l’apprentissage de longue date. *“Je crois énormément dans les vertus de l’alternance, tant pour les jeunes que pour nos entreprises“* confie-t-il. Interview.**

**Depuis quand pratiquez-vous l’apprentissage ?**
***Lionel Montmarché :*** *“J’ai privilégié cette formule tout au long de ma carrière professionnelle. Tout simplement parce que je considère que l’apprentissage, c’est formidable !”*

**Qu’est-ce qui motive cet engagement personnel et celui de votre entreprise ?**
*“Le sentiment d’utilité et la forte volonté partagée par la direction de Kerlys, et plus largement du Groupement des Mousquetaires, pour intégrer les jeunes dans nos métiers et nos structures.”*

**Quels sont, selon vous, les intérêts de l’apprentissage ?**
*“Grâce à l’apprentissage, le jeune passe de la théorie à la pratique. Il acquiert une première expérience enrichissante dans le monde du travail. Quant à l’entreprise, il est de sa responsabilité d’anticiper l’avenir, en préparant le renouvellement de ses équipes. Il ne suffit pas d’attendre que des salariés partent en retraite pour les remplacer au pied levé. Nos métiers de l’agroalimentaire sont tellement spécifiques qu’il nous faut former nos futurs collaborateurs. L’apprentissage permet au jeune de se familiariser à l’esprit de l’entreprise et à ses méthodes de production. Il lui laisse le temps de se positionner par rapport à ses collègues, de s’insérer et de tenir son rôle dans une équipe pour peu qu’il soit accompagné et encadré correctement.”*

**C’est, en quelque sorte, une intégration en douceur ?**
*“Tout à fait. L’apprentissage évite bien des échecs, car il est sécurisant pour le jeune et pour l’entreprise. Le recrutement par alternance colle bien au management de nos unités industrielles, où l’automatisation va grandissant.”*

**Qu’entendez-vous par là ?**
*“Les jeunes incarnent la modernité et l’avenir de notre industrie. Ils ont acquis une méthodologie à l’école et une certaine maîtrise des nouvelles technologies. Ils ne sont pas désemparés devant un écran tactile ou un nouvel automate. C’est pourquoi je compose toujours des binômes entre un jeune et un ancien. Le premier apporte des idées et des méthodes nouvelles que le second nourrit de son expérience. C’est un enrichissement mutuel de compétences.”*

**Quand considérez-vous avoir réussi votre mission de tuteur ?**
*“Quand les binômes deviennent inséparables, et que l’apprentissage débouche sur un recrutement effectif, ce qui souvent le cas. J’ai également un autre baromètre fiable : le sourire du jeune et de ses collègues lorsqu’ils arrivent au travail le matin !”*

**Pourquoi faites-vous appel à l’Ifria pour recruter vos apprentis ?**
*“J’apprécie beaucoup l’engagement des collaborateurs de l’Ifria. Ils n’essayent pas de me placer des apprentis à tout prix. Ils s’attachent à cerner les réalités et les besoins de Kerlys. Comme ils nous connaissent bien, ils nous proposent régulièrement des candidatures de jeunes dont le profil cadre bien avec nos attentes. Un lien de confiance et de complicité s’est instauré. Nous nous rencontrons à plusieurs étapes du parcours d’apprentissage pour faire le point sur toutes les questions essentielles. Comme nous, l’Ifria a la volonté de contribuer à la réussite des jeunes. Cette motivation est déterminante pour construire des succès partagés.”*

*Lionel Montmarché entouré de deux apprentis actuellement en contrat d’apprentissage chez Kerlys.*

# Une formule attractive

**Les entreprises qui s'engagent dans l'apprentissage font le pari de l'insertion professionnelle des jeunes. Pour accompagner cette dynamique sociale, elles bénéficient du coup de pouce des pouvoirs publics.**

La rémunération des apprentis progresse en fonction de leur âge et de leur année de formation *(tableau 1)*. En contrepartie de l'effort consenti par l'entreprise en faveur de la dynamique régionale de l'emploi, la Région Bretagne accorde des aides aux employeurs qui, cumulées, peuvent atteindre 2920 € par an *(tableau 2)*. S'y ajoutent l'exonération des charges liées au droit du travail, et le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage.

## Exonérations de charges

Les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient d'une exonération totale des charges patronales et salariales. Seules les cotisations patronales supplémentaires d'accident du travail et les cotisations patronales et salariales de retraite complémentaires sont dues, pour la partie excédant le taux minimum. Les entreprises de 11 salariés et plus sont exonérées des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelles. Elles sont également exonérées de la totalité des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception des cotisations supplémentaires d'accident du travail.
Quant au crédit d'impôt, son montant peut atteindre 1600 € par an. Il est porté à 2200 € pour l'emploi d'un apprenti relevant de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi.

Tableau 1.

### Rémunération des apprentis

| | Moins de 18 ans | 18 ans à moins de 21 ans* | 21 ans et plus* |
|---|---|---|---|
| 1ère année | 25 % du Smic | 41 % du Smic | 53 % du Smic ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé |
| 2ème année | 37 % du Smic | 49 % du Smic | 61 % du Smic ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé |
| 3ème année | 53 % du Smic | 65 % du Smic | 78 % du Smic ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé |

** à compter du 1er jour du mois qui suit l'anniversaire*

*Source : "L'apprentissage mode d'emploi" Conseil régional de Bretagne*

Tableau 2.

### Aides accordées aux employeurs par la Région Bretagne

| Aides régionales à l'accompagnement de l'apprenti dans la formation | Montant | |
|---|---|---|
| Aide proratisable au recrutement d'un apprenti en fonction de la durée du contrat | 1020 €* pour 12 mois effectifs | Ces aides sont versées au terme de chaque année de contrat |
| Bonifications qualitatives pour toute entreprise répondant aux critères (après 6 mois de contrat) | | |
| - engagement de l'entreprise dans la formation | 200 € | |
| - assiduité | 900 € | |
| - mixité des métiers | 300 € | |
| Total maximum | 2420 € | |
| **Aide régionale au recrutement d'un apprenti** | **Montant** | |
| Bonification aux employeurs : - TPE de moins de 20 salariés (à la date d'embauche) - recrutant un apprenti de niveau V ou IV | 500 € | Cette aide est versée une seule fois pour la durée du contrat |
| Total maximum | 2 920 € | |

** après période d'essai échue*

*« Le Groupe Doux a fortement développé l'apprentissage ces dernières années. Cette dynamique va encore s'amplifier à l'avenir. Nous comptons actuellement 24 apprentis, dont les niveaux vont de l'opérateur de production jusqu'à l'ingénieur. Nous nous attachons à accompagner chaque jeune dans son parcours de formation et à l'intégrer au mieux dans la bonne marche de nos activités. L'apprentissage fait partie intégrante de la responsabilité citoyenne de l'entreprise. C'est une des voies à explorer pour pourvoir aux compétences de demain. A cet égard, l'offre de formations spécialisées de l'Ifria nous paraît pertinente par rapport à nos besoins." ∎*

*Gonzague De Massol,*
*directeur des ressources humaines du Groupe Doux.*

# Pass-Ifria : l'alternative

Grâce au Pass-Ifria, recrutez et fidélisez vos opérateurs de production qualifiés. Alternative intéressante à l'apprentissage, le Pass-Ifria est un dispositif inédit et efficace d'intégration de nouveaux collaborateurs au sein des entreprises agroalimentaires.

Ce "sas" de formation, un contrat de professionnalisation d'une durée de 6 mois, permet au salarié de se familiariser à son nouvel environnement professionnel, de mieux comprendre le sens de son travail, tout en acquérant les compétences complémentaires nécessaires à la réussite de sa mission. Grâce à cette intégration en douceur, l'entreprise gagne du temps au niveau du recrutement. Elle développe l'employabilité et valorise son image de marque.

**Pour tout renseignement, contactez Marie-Hélène Quémener, chargée de développement Ifria Bretagne au 06 88 69 91 28.**

**IFRIA Bretagne**
Centre Delta - 4 bd de Creac'h Gwen
29000 QUIMPER
**02.98.64.55.51**
www.ifria-bretagne.fr

# Un accompagnement sur mesure

**L'Ifria met les petits plats dans les grands pour que l'apprentissage soit un véritable succès, tant pour l'entreprise que pour le jeune.**

*"Nous proposons un accompagnement sur mesure. Il tient compte des besoins en compétences de l'entreprise et du projet professionnel du jeune"* explique Jennifer Chevy, l'un des 5 développeurs coordonnateurs dédiés à l'apprentissage au sein de l'Ifria Bretagne. *"Chaque parcours est individualisé pour mettre en adéquation attentes et besoins au travers d'un contrat gagnant/gagnant."*

## Recherche et sélection des candidats

L'accompagnement de l'Ifria, au service du renouvellement des forces vives de l'entreprise et de l'insertion professionnelle des jeunes, commence bien en amont de la signature du contrat d'apprentissage. *"Notre équipe recense les attentes de l'entreprise en matière de ressources humaines. Sur la base du profil de poste, nous lançons alors le pré recrutement en activant le réseau de nos prescripteurs et partenaires : Pôle Emploi, missions locales, lycées, Entreprises de Travail temporaires, salons, médias généralistes et spécialisés..."* Les candidats intéressés par l'annonce, également mise en ligne sur le site internet de l'Ifria, sont reçus en entretien individuel. *"Nous testons leurs aptitudes et leurs motivations, avant de présenter à l'entreprise le ou les candidats répondant le mieux à sa demande."*

## Conseils et suivi par les coordonnateurs

L'équipe de l'Ifria apporte son concours à la réalisation des différentes formalités administratives lors de la signature du contrat d'apprentissage. «Si besoin, nous conseillons le maître d'apprentissage dans son rôle de tuteur. Nous lui fournissons des outils pour planifier les missions du jeune et faciliter son intégration dans l'entreprise» détaille Jennifer Chevy. *"Tout au long du parcours d'apprentissage, nos développeurs coordonnateurs réalisent des bilans individuels et collectifs. Ces temps de parole et de médiation permettent de faire le point sur le ressenti du jeune et de son maître d'apprentissage. Ils nous inscrivent dans un processus d'amélioration continue du parcours de formation et d'insertion professionnelle."* À l'issue de l'apprentissage, le jeune, l'entreprise et l'Ifria envisagent ensemble la suite à donner à l'aventure avec, dans la majorité des cas, un emploi stable à la clé ou un accompagnement à la poursuite d'études.

*L'Ifria Bretagne :*
*une équipe de professionnels réactifs aux compétences pluridisciplinaires.*

*De gauche à droite : Marie Annick Nicot, Gérard Le Strat Robier, Katell Pérot Lamy, Marie-Hélène Quémener, Laurence Pelleter, Christophe Meurou, Clotilde Goffart, Jennifer Chevy, Emmanuel Quedrue.*